

팀장이 되긴 했는데...이제 뭘 어떻게 해야 하지?

누구도 명확히 알려주지 않은 팀장의 역할

왜 이 콘텐츠를 들어야 할까요?

핵심인재였던 실무자가 팀장이 된 이후 전혀 다른 사람처럼 보인다면 이유가 무엇일까요?

로버트 카츠(Robert L. Katz)의 역량 모델에 따르면 직급에 따라 요구되는 역할도 달라진다고 합니다. 그런데 새롭게 요구되는 역할에 대해서 제대로 인식하지 못한다면 그에 맞는 행동을 발휘하기 쉽지 않겠죠. 그렇다면 조직과 구성원 사이에서 연결자 역할을 해야 하는 팀장들의 역할은 무엇일까요? 팀장으로서 최고의 성과를 낼 수 있도록 조직을 관리하고, 구성원을 육성할 수 있는 방법, HSG '팀장의 역할' 콘텐츠에서 알려드립니다.



어떤 내용으로 교육하나요?

<p>1 Role 1. Strategist (전략가)</p> <p>업무 배분 시 고려해야 할 3요소</p> <ul style="list-style-type: none"> • Can do: 할 수 있는 역량이 있나? • How fit: 업무 로드 상 적합한가? • Will do: 성향 및 가치관에 맞는가? 	<p>2 Role 2. Supporter (지원자)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 실력 Support: 업무 경험을 통해 구성원을 성장하게 하려면? • 정서적 Support: 리더가 '내 편'이라고 느끼게 하려면?
<p>3 Role 3. Communicator (소통가)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 상대가 '납득'할 수 있게 말하기 • 상대 의견을 충분히 반영하는 듣기 	<p>4 Role 4. Self Innovator (자기혁신가)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 현실에 안주하지 않고 끊임없이 도전하여 '나'를 업그레이드 하기 • 자기 혁신을 위한 필수요소는?

※ 위의 구성은 1일(2~4시간) 기본 모듈이며, 교육 내용과 시간은 기업의 요청에 따라 다르게 구성 가능합니다.

어떤
방법으로
교육하나요?



※ 원하시는 교육 방식(형태)을 선택할 수 있습니다

HSG 교육기획실

T. 02-730-3500 E. hsg@hsg.or.kr

문의하기 >